

#COMPTE-RENDU

GT LDG PROMOTIONS

Un système de promotions toujours opaque, inéquitable et source de tensions

Compte-rendu

Un groupe de travail ministériel consacré aux Lignes Directrices de Gestion (LDG) relatives aux promotions s'est tenu le vendredi 30 janvier 2026.

L'administration a présenté un bilan des LDG, sans proposer à ce stade de modifications, renvoyant toute discussion de fond à un GT ultérieur prévu en février, en vue d'un vote de la nouvelle version des LDG en juin 2026.

Pour la CGT, ce bilan confirme une réalité déjà largement vécue par les agentes et agents : un système de promotions injuste, peu transparent et génératrice de fortes inégalités de traitement.

Un contexte dégradé pour les carrières

La CGT a rappelé que :

La baisse des taux de promotion et l'insuffisance du Plan Ministériel de Qualification (PMQ) réduisent fortement les perspectives de carrière.

Les promotions sont de plus en plus vécues comme arbitraires, dépendantes des directions, sans lisibilité pour les agents.

Les tensions autour des promotions rejoignent celles déjà existantes sur les mobilités.

L'administration a évoqué une éventuelle revalorisation future des taux (2027), sans engagement concret à court terme.

UNE OPACITÉ PERSISTANTE DANS LES CRITÈRES ET LES DÉCISIONS

La CGT a dénoncé :

L'absence de données complètes et exploitables dans les documents transmis.

Le manque total de suivi sur les critères potentiellement discriminants, notamment :

- le handicap,
- l'engagement syndical.

Alors même que ce suivi est prévu dans les Lignes Directrices de Gestion ministérielles.

L'impossibilité pour les agents de comprendre pourquoi ils sont promus... ou non.

Les réponses de l'administration restent insuffisantes :

la référence constante à la souveraineté des jurys ne peut justifier l'absence de critères clairs, partagés et objectivables.

La CGT rappelle que souveraineté ne peut pas signifier opacité.

MOBILITÉ, PROMOTIONS ET INÉGALITÉS DE TRAITEMENT

La CGT a alerté sur plusieurs points majeurs :

Les pratiques de promotions varient fortement d'une direction à l'autre, créant des inégalités territoriales et fonctionnelles.

La mobilité est devenue un critère central, parfois implicite, sans prise en compte réelle des contraintes personnelles.

La mobilité interministérielle des agents de catégorie C qui intègrent la DGFIP via concours internes entraînera, à compter de janvier 2026, une baisse de rémunération pendant 7 mois, situation inacceptable en termes d'égalité de traitement.

DISPARITION DES CAP : UN RECOL DÉMOCRATIQUE MAJEUR

La CGT a réaffirmé que la suppression des Commissions Administratives Paritaires (CAP) a :

- supprimé un espace de régulation collective,
- limité les possibilités de contestation,
- accru le sentiment d'arbitraire.

Aujourd'hui :

- il n'existe plus de véritable médiation,
- les agents sont renvoyés à des décisions incompréhensibles,
- l'administration considère ce système comme satisfaisant, ce que la CGT conteste fermement.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : DES DISCOURS, PEU DE GARANTIES

Pour la CGT :

- aucune donnée consolidée n'est produite sur les effets réels des LDG,
- les freins structurels (mobilité imposée, critères flous, parcours discontinus) ne sont pas réellement traités,
- aucune garantie concrète n'est donnée sur la réduction des inégalités.

LES EXIGENCES DE LA CGT

La CGT revendique :

Des critères de promotion clairs, écrits, opposables et compréhensibles par tous les agents.

La production et la communication de données objectives, incluant le handicap et les situations spécifiques.

La fin des pratiques locales arbitraires et l'instauration de règles communes nationales.

Le rétablissement de véritables instances de contrôle et de recours, garantes de l'égalité de traitement.

Une revalorisation réelle des taux de promotion et du PMQ.

Une prise en compte effective de l'engagement syndical dans les parcours professionnels.

Le vote des LDG Promotions est prévu en juin 2026. L'administration demande aux organisations syndicales de formuler des propositions écrites.

La CGT continuera à porter la voix des agentes et agents pour un système de promotions :

juste, transparent, collectif, respectueux des droits et des carrières.

Elle ne cautionnera pas un dispositif qui entérine l'arbitraire et les inégalités.

